

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE PERSONALE DEL COMPARTO 2022-2024

In data 8/06/2022, alle ore 10:00 ha luogo l'incontro tra l'Agenzia di Controllo del Sistema sociosanitario lombardo, rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie di CCNL dell'area del comparto e RSU.

Risultano essere presenti e assenti le seguenti componenti:
per l'Agenzia:

		Presente	Assente
Direttore	Giuseppina Panizzoli	X	
Dirigente	Sergio Rocca	X	
Dirigente	Loredana Nofroni		X
Dirigente	Maristella Moscheni	X	

Per le OO.SS. del comparto:

SIGLA	Nominativi	Presente	Assente	Note
CGIL FP	Gilberto Creston		X	
CISL FP	Laura Olivi	X		
UIL FPL	Davide Ballabio		X	

Partecipa inoltre la dott.ssa Valentina Vitale in qualità di RSU.

Il dott. Paolo Geninazzi della SC Affari Generali e Istituzionali partecipa in qualità di segretario verbalizzante.

Contratto collettivo aziendale 2022 ex art 8 del CCNL Sanità

La contrattazione integrativa aziendale si svolge sulle materie del CCNL vigente utilizzando le risorse dei fondi ed ha una validità di 3 anni. Si applica a tutto il personale del comparto con rapporto a tempo indeterminato, determinato e in comando in entrata, in servizio presso l'Agenzia.

I vincoli al campo di applicazione del presente documento sono definiti dal CCNL Sanità 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018.

Le parti, visto il percorso di rinnovo del CCNL comparto sanità, concordano di incontrarsi nuovamente per eventuali modifiche ed integrazioni al presente CCIA una volta sottoscritto il nuovo CCNL comparto sanità, anche per quanto riguarda l'istituto del lavoro agile.

Per le parti relative a istituti a carattere annuale il C.C.I.A potrà essere aggiornato tramite accordi, d'intesa tra le parti.

1. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli art. 80 (fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (fondo premialità e fasce):

Sino alla data odierna, nelle more della costituzione definitiva dei fondi, i cui lavori sono stati già avviati, i fondi dell'Agenzia sono costituiti annualmente in forma flessibile e dinamica, in ragione del proseguimento del percorso volto al raggiungimento del pieno organico di personale. I residui derivanti dalla differenza tra il valore del fondo parametrizzato sul pieno organico e la spesa nell'anno basata sul personale effettivamente in servizio si configurano come economie di gestione dell'anno di riferimento, da accantonarsi tenuto conto anche delle indicazioni da parte di Giunta regionale in merito.

Anche per l'anno 2022 la definizione dei fondi aziendali verrà presentata alle OO.SS. **Fondo condizioni di lavoro e incarichi (art. 80):**

- L'ammontare delle risorse del fondo destinate alla remunerazione degli incarichi di Funzione viene fissato tra il 50 e l'80% del valore del Fondo stesso; la remunerazione delle indennità gravanti sul fondo è definita in relazione alle esigenze dell'Agenzia.
- Il valore relativo al lavoro straordinario non potrà essere superiore al 30% del Fondo stesso.

Fondi premialità e fasce (art 81):

- Il valore destinato alla produttività collettiva dovrà coprire una percentuale non inferiore al 50% della capienza complessiva del Fondo
- Le fasce retributive sono definite in relazione alla composizione del personale dell'Ente

PROGETTI OBIETTIVO

ACSS intende attivare annualmente uno o più progetti obiettivo, definiti dal Direttore Generale, destinati a specifici collaboratori del comparto coinvolti su temi individuati come prioritari dal Direttore Generale nell'annualità di riferimento, anche sulla scorta degli obiettivi definiti dal Comitato di Direzione o dalla Giunta Regione Lombardia. Ai collaboratori individuati verrà corrisposto un incentivo annuale, previa verifica da parte del Direttore Generale dei risultati conseguiti e rendicontati.

ACSS garantisce la copertura economica dei progetti obiettivo utilizzando le seguenti fonti economiche:

- Gli eventuali accantonamenti sui risparmi relativi alla quota obiettivi annuali del Direttore Generale;
- gli eventuali accantonamenti o risparmi sui fondi aziendali, ex art. 80 ed art. 81, per un importo massimo non superiore ai 10.000 euro.

Ogni singola quota per il progetto avrà un valore massimo non superiore a 2.500 euro.

2. criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

La valutazione individuale annuale del personale è finalizzata a:

- miglioramento delle prestazioni dei dipendenti, utilizzando la valutazione come opportunità;
- premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico;
- favorire la crescita professionale dei dipendenti attraverso interventi di sviluppo e formazione;
- acquisire ogni utile informazione per la migliore gestione delle risorse umane.

La valutazione rappresenta altresì lo strumento finalizzato a valorizzare al meglio la performance individuale del personale e si affianca agli strumenti della valutazione della performance organizzativa, rivolti alla verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali. Pertanto, è propedeutica:

- alla corresponsione e alla determinazione della misura del premio annuale di produttività individuale.
- alla progressione di carriera orizzontale.
- alle procedure di attribuzione di incarichi di funzione.

Il sistema di incentivazione del personale del comparto viene definito secondo l'impianto di seguito descritto: Il modello prevede obiettivi di performance organizzativa ed individuale declinati in apposita scheda.

I titolari di incarico di funzioni sono destinatari di una scheda obiettivi distinta dal personale del comparto, che verrà definita successivamente e condivisa tra le parti.

Il totale degli obiettivi per tutti i dipendenti, inclusi i titolari di incarico di funzione, è computato in 100 punti, la somma degli obiettivi organizzativi non potrà essere inferiore a 30 punti né superiore ai 70 punti, parimenti la somma degli obiettivi individuali non potrà essere inferiore a 30 punti né superiore ai 70 punti.

Per performance organizzativa si intende la prosecuzione di obiettivi di interesse strategico aziendale generale, derivanti a cascata dalle priorità espresse dalla Direzione; per quanto attiene la performance individuale vengono i target sono individuati dal dirigente responsabile a cui afferisce direttamente il dipendente.

La percentuale di raggiungimento verrà applicata all'importo economico previsto dallo specifico profilo professionale, parametrizzato sulla base dell'effettivo periodo di servizio prestato nell'annualità di riferimento.

Il periodo di servizio minimo per l'attribuzione degli obiettivi e per il conseguente riconoscimento di risultato è fissato in due mesi.

È previsto un ricorso di prima istanza al valutatore gerarchicamente superiore e di seconda istanza al Nucleo di Valutazione. Il dipendente potrà essere assistito da un rappresentante sindacale o da un proprio legale a cui ha conferito mandato.

La finalità del premio di produttività per il personale è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione dei lavoratori, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi generali e di struttura definiti in sede di pianificazione annuale.

3. Criteri per la definizione delle progressioni economiche – PEO (progressioni economiche orizzontali)

- Richiamato l'art. 35 del CCNL 07/04/1999 che disciplina l'istituto della progressione economica orizzontale permettendo il passaggio sequenziale tra le fasce retributive ed in particolare il comma 4 in cui si stabilisce che *"i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori – ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 – selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo – a consuntivo – al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili"*;
- Ricordato l'art. 23 comma 2 del Dlgs 150/2009 che così dispone: *"Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*;
- Vista altresì la nota prot. 44366/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in riferimento alla Circolare n. 15/2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze e le indicazioni in materia di Regione Lombardia;

Si definiscono i seguenti criteri relativi alle PEO, le procedure conseguenti per l'assegnazione delle PEO saranno attivate nell'anno in corso di sottoscrizione del presente CCIA:

REQUISITI di ACCESSO:

I requisiti d'accesso per la progressione economica orizzontale sono i seguenti:

- a) personale del comparto in servizio a tempo indeterminato presso l'Agenzia al 01/01/dell'anno di attivazione della procedura;
- b) anzianità di servizio a tempo indeterminato e determinato maturato nella PA, nella categoria di appartenenza di almeno 3 anni, al 31/12/anno precedente all'attivazione della procedura;
- c) posizione economica in godimento (fascia) da almeno 24 mesi alla data del 31/12/ anno precedente all'attivazione della procedura presso l'ACSS (ar.3 co.1 CCNL 10/04/2008);

SONO ESCLUSI:

- i dipendenti che si trovino già nell'ultima fascia contrattuale prevista per ogni categoria (fascia 5 per le cat. A, B, C e fascia 6 per le cat. D, Ds), il personale di altri Enti in comando presso ACSS al 01/01/ anno attivazione procedura.
- i dipendenti che nel corso del biennio precedente l'attivazione della procedura abbiano riportato sanzioni disciplinari pari o superiori alla censura scritta;

- i dipendenti che nel corso dei tre anni precedenti abbiano avuto almeno una valutazione individuale inferiore al 75%

2°. CRITERI PER LA VALUTAZIONE COMPETENZE PROFESSIONALI

Anzianità servizio in ACSS

1 anno = 1 punto

2 anni = 2 punti

3 anni = 3 punti

//

10 anni = 10 punti

Ogni ulteriore scaglione di 5 anni è pari ad 1 punto.

Es. 13 anni = 11 punti (10 + 1)

Es. 16 anni = 12 punti (10 + 1 + 1)

Le frazioni di anno saranno calcolate un dodicesimo di punto per ogni mese intero di servizio. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate mese intero. Le frazioni di mese inferiori o uguali a 15 giorni saranno considerate solo in caso di parità di punteggio complessivo.

2b. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

Per ogni singola valutazione finale verrà assegnato un punteggio così declinato per ogni anno di valutazione, verranno conteggiate le valutazioni effettuate da ACSS dell'ultimo biennio:

>95% = 2 punto

>90 e <=95 = 1 punto

>=85% e <=90% = 0,5 punti

>=75% e <85% = 0,3 punti

3. GRADUATORIA

L'Agenzia provvederà – sulla base della documentazione agli atti – alla redazione della graduatoria del personale che accede alla progressione secondo l'ordine decrescente derivante dal punteggio complessivo ottenuto da ciascun dipendente a seguito dell'applicazione dei criteri sopra descritti, ovvero dalla somma dei valori ottenuti nei due parametri presi in considerazione.

A parità di punteggio totale ottenuto verrà data priorità a coloro che avranno un numero di giorni di servizio complessivo in ACSS maggiore. In caso di ulteriore parità verrà data precedenza al dipendente con anzianità anagrafica superiore.

Il dipendente che non ha beneficiato di una PEO in ACSS nei 24 mesi precedenti l'anno di attivazione della presente procedura avrà priorità nella presente graduatoria.

4. Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

Qualora specifiche leggi dovessero introdurre o prevedere trattamento accessorio ACSS provvederà ad attivare la contrattazione per addivenire ad un accordo ad hoc. Con riferimento all'erogazione una tantum, che non incrementerà in maniera stabile i Fondi aziendali, di cui all'art. 1, comma 870 della Legge 178/2020 (*"In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo*) la quota una tantum di euro 15.276 è ripartita al netto delle assenze per malattia non riconducibili a Covid-19 (a partire dall'11esimo giorno), congedo parentale ed aspettative non retribuite in maniera proporzionale tra tutto il personale del comparto in servizio nell'annualità 2021 sulla base dei giorni lavorati e della valutazione complessiva, come previsto dagli accordi già in essere e relativa agli obiettivi validati dal NVP, ottenuta per il 2021 (sistema di incentivazione/produttività comparto). L'erogazione economica verrà riconosciuta nella prima stipendiale utile.

5. Criteri generali per attivare piani di welfare integrativo.

Le proposte che eventualmente perverranno dovranno essere oggetto di contrattazione e stipula di appositi accordi.

6. Diritto allo studio.

Si rinvia agli accordi già definiti in materia ed in essere.

7. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Fermo restando che l'attività si articola su 5 giorni settimanali, si prevedono almeno 11 ore di riposo consecutivo tra una prestazione lavorativa e quella della giornata successiva; si prevede una flessibilità in entrata, a partire dalle ore 8,00 e sino all'inizio della fascia di presenza obbligatoria, fissato dal regolamento aziendale.

La flessibilità in uscita è qualunque momento della giornata, al di fuori delle fasce di presenza obbligatoria previste dal regolamento aziendale.

Il mancato rispetto degli orari sopra indicati verrà disciplinato nel Regolamento del personale del comparto, così come saranno disciplinate eventuali deroghe temporali agli obblighi sopra esposti.

FORMAZIONE

Le parti convengono che la formazione del personale costituisce fattore decisivo di successo e leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'Ente.

L'Agenzia terrà conto, all'interno del Piano Formativo, anche dei percorsi ECM previsti per il personale secondo la normativa vigente, qualora presenti in Agenzia.

ACSS assume la formazione e l'aggiornamento professionale come metodo permanente approvando il PIANO FORMATIVO ANNUALE teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

Milano il 08/06/2022

Per l'Agenzia di controllo

F.to Maristella Moscheni

F.to Sergio Rocca

F.to Giuseppina Panizzoli

Le OO.SS. del Comparto

F.to Laura Olivi

RSU

F.to Valentina Vitale